

## EFECTOS DE LA CUESTIÓN LABORAL DEL TMEC EN LA CADENA DE SUMINISTRO

*Diana Arley Illescas*

TMEC es un TLC de nueva generación que rompe paradigmas porque incluye nuevas disciplinas como el comercio digital, anticorrupción, medio ambiente y laboral. En el presente artículo expondremos con *sindéresis* el alcance de las disposiciones en materia laboral incorporadas en el TMEC que, si bien guardan el criterio teleológico del Acuerdo de Cooperación laboral, ahora tendrán eficacia directa en las empresas productoras que realicen operaciones comerciales, directa o indirectamente, en la zona de libre comercio.

La cuestión laboral requirió de grandes esfuerzos políticos de Estados Unidos y Canadá, quienes fueron presionados por las confederaciones de trabajadores canadienses y norteamericanas, específicamente por la UNIFOR, liderada por Jerry Días, y la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, dirigida por Richard Trumpka. Dichas agrupaciones laborales son de histórica afiliación política al partido liberal canadiense y demócrata norteamericano, respectivamente.

Todos los principios que rigen el derecho laboral están prácticamente cubiertos bajo la tutela del TMEC: libertad de asociación, negociación colectiva, eliminación de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y protecciones laborales para niños y menores, así como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el TMEC existe una clara diferencia en la eficacia con que se vigilará que toda empresa productora no obtengan una ventaja competitiva menguando sus obligaciones laborales; la mayor eficacia estará en los temas laborales amparados por el derecho colectivo. En este sentido, el TMEC prevé los siguientes 3 “*mecanismos*” en materia laboral:

1. **Mecanismo de respuesta rápida:** Con un periodo de resolución, aproximado, de 83 días. Este mecanismo sólo tendrá competencia para conocer de violaciones a la libertad de asociación y negociación colectiva de plantas de producción de once industrias cubiertas: productos y componentes aeroespaciales, autos y autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas (panadería), acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico forjas, cemento, minería y, de acuerdo con la Ley de Implementación HR5340 de E.E.U.U., los centros de llamadas. En el caso de controversias que inicie el gobierno norteamericano, cualquier sindicato podrá presentar una petición de instalación de un panel ante el Comité Laboral Interinstitucional (representación del Ejecutivo Federal), se turnará para su estudio a la Junta Independiente de Expertos Laborales (representación del Senado y la Cámara de Representantes) y decidirán si el caso planteado amerita la activación del mecanismo. El Congreso Norteamericano deberá ser informado sobre la determinación de activar este mecanismo, sea negativa o positiva.
2. **Mecanismo General de Solución de Diferencias:** Con una duración aproximada de 320 días, cuya activación puede solicitar toda persona (sociedad civil) que tenga conocimiento de violaciones a cualquiera de los principios laborales reconocidos de las industrias no cubiertas. Este mecanismo no es nuevo respecto de aquél previsto en el capítulo XX del TLCAN, sencillamente se le da competencia a los paneles para conocer de vulneración de derechos laborales.

Existen características comunes entre ambos mecanismos antes mencionados:

- i) Son arbitrajes entre Estados, por ende, su activación depende del consentimiento gubernamental. En el Acuerdo de Cooperación Laboral, dicho criterio también existía, ello fue la causa de que cientos de controversias planteadas no lograran la activación de un panel.
- ii) Las acciones proceden contra una instalación específica, es decir, no afecta en cadena a todas las plantas de producción de una empresa.
- iii) Las sanciones resultantes pueden consistir en eliminar las preferencias arancelarias, pagar una multa previa al despacho de las mercancías o prohibir la importación. Debe tenerse especial cuidado en el caso del *mecanismo de respuesta rápida*, ya que desde el momento de instalación del Panel puede ordenarse el retraso de liquidación de cuentas aduaneras de la instalación que esté sujeta a investigación.
- iv) Las sanciones tienen efecto en la cadena de suministro porque persigue la producción realizada a partir de la vulneración de los derechos laborales. Por ello, las medidas también afectarán las operaciones comerciales de toda mercancía que utilice, como insumo, la producción proveniente de las instalaciones cubiertas. Tampoco importará si la exportación la realiza directamente una empresa IMMEX o si la exportación obedece a una venta previa en el mercado interno, ni si la mercancía se produce a través de un contrato de maquila.

3. **Mecanismo de Interpretación Normativa**: Se establece que la Comisión será competente para interpretar las normas del TMEC. Dicho aspecto no es del todo nuevo, la Comisión ya tenía esa facultad en el TLCAN pero sólo se empleó en 3 ocasiones para disposiciones en materia de inversión y con motivo de arbitrajes. Lo que es una novedad es que el TMEC establece que las autoridades administrativas o judiciales nacionales deberán solicitar la interpretación de una norma del TMEC a la Comisión cuando dichas autoridades deben sustanciar un caso planteado que involucra una norma laboral del TMEC. El problema es que la interpretación no será constitucionalmente vinculante para una autoridad nacional. La facultad interpretativa de la Comisión también viola el derecho al recurso judicial porque no hay una instancia ante la cual se pueda controvertir dicha interpretación.

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece el procedimiento a través del cual los Tribunales laborales interpretarán una norma dentro de un procedimiento ante ellos sustanciado *-como actualmente lo realizan las Juntas Laborales-*. Contrariamente, en el TMEC no hay normas que regulen el procedimiento de solicitud de interpretación a la Comisión. Esta ausencia de regulación violará el derecho al debido proceso e incluso a la tutela judicial efectiva porque hay un procedimiento de interpretación normativa en la LFT, pero no así para el supuesto de la Comisión. En este sentido, no podrá dejarse de aplicar un procedimiento regulado en la LFT por la aplicación del Mecanismo de Interpretación Normativa que carece de regulación en el TMEC.

### **La Estructura del Mecanismo de Solución de Diferencias es altamente controvertible.**

La constitucionalidad de los Paneles en temas laborales es altamente cuestionable porque la fracción XX del artículo 123 de la CPEUM establece que la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas. Ello indudablemente será argumentado por las empresas que sean sometidas a la competencia de un panel. Las empresas no dudarán en oponerlo ante un Tribunal Federal.

Asimismo, cuestionamos que los paneles de respuesta rápida puedan sustanciarse dentro del periodo esperado, toda vez que la acreditación de violaciones a la libertad sindical es de una complejidad probatoria gigantesca y de índole empírica (la testimonial de cientos de trabajadores). Ello explica, en principio, las visitas *in situ* previstas para el mecanismo de respuesta rápida, pero las declaraciones de cientos de trabajadores versus la negativa de un empleador van a ocupar semanas, meses quizá, de inspección para un panel.

También, existe un problema económico. Si la sanción que corresponde a la violación de derechos de libertad sindical y negociación colectiva es la prohibición de exportación de una instalación de producción, *¿qué garantiza que ante las pérdidas de ventas de exportación el empleador no tome la decisión de reducir su volumen de producción y, por ende, de empleos?*

El sistema está diseñado para evitar la competencia desleal de aquellos productores que reducen sus costos a partir de sacrificar el diverso que les representa el trabajador.

La tutela de todo derecho siempre debe ser materia de la política pública de cada Estado, pero tal como quedó establecido, abrirá una caja de pandora de ilegalidades, contravenciones de carácter constitucional e incluso de equidad en la tutela de derechos humanos -que podría llegar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Lo anterior, ya que en el TMEC se prevé una tutela más efectiva en temas de derechos colectivos que en la tutela, por ejemplo, de trabajo infantil y trabajo forzoso. Por ello, la defensa idónea de las empresas que se vean involucradas debe ser en profesionistas con capacidad multi e interdisciplinaria en temas laborales y experiencia en mecanismos de solución de diferencias previstos en los tratados comerciales.

